

*Л.О. Жилінська, к.е.н.,
О.О. Розумчук*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Головною метою менеджменту підприємства є забезпечення максимальної ефективності управління кожним структурним елементом системи підприємства для досягнення поставлених цілей його діяльності. Існують різноманітні підходи до планування й управління організацією. Але кожен із них ураховує лише певну сферу чи особливість структури кожного елемента та не враховує їх взаємозв'язків. Саме тому пропонується дослідити сутність економічної категорії «управління розвитком підприємства».

Теоретичні та методологічні аспекти управління розвитком підприємств досліджують чимало вітчизняних і зарубіжних учених, таких як Р. Акофф, Є. Смирнов, В. Забродський, М. Кизим, С. Бай, А. Тищенко [1-5]. У контексті теорії розвитку підприємства категорії сталого, керованого та організаційного розвитку розглядають різні науковці, а саме: А. Черних, О. Тридід, Р. Блейк, Х. Шепард, Д. Моутон, Ф. Лютенс, К. Грицик, В. Хобта, У. Лаврик, І. Ліганенко [6-13]. Серед учених, які визначають головну мету стратегічного розвитку як досягнення поставлених цілей підприємства слід виділити І. Ансофа, Г. Міцберга, А. Чандлера, А. Томпсона [14-17]. Аналіз наукових публікацій свідчить, що теоретичні основи управління розвитком підприємства є актуальними та потребують подальших досліджень.

Метою статті є аналіз існуючих теоретичних положень щодо дефініції економічної категорії «управління розвитком» та узагальнення сутності комплексного підходу до управління розвитком підприємства.

© Л.О. Жилінська,
О.О. Розумчук, 2014

Розвиток підприємства може здійснюватися у двох різних формах: революція (стрибок, фазовий перехід, катастрофа, яка передбачає кардинальну зміну підприємства) та еволюція (форма розвитку, яка передбачає поступальну, повільну, плавну якісну зміну на основі адаптації підприємства до умов мінливого середовища).

Р. Акофф розрізняє поняття «зростання» та «розвиток». На його думку, зростання (підвищення розмірів або кількості об'єктів, розширення діяльності за виробничими та економічними показниками) може відбуватися як з розвитком, так і за його відсутності [1].

Є. Смирнов розглядає розвиток з позиції як якісних, так і кількісних змін, здатних забезпечувати зростання та збалансованість процесів, які відбуваються в організації, пристосовуючись до впливу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища [3].

На думку В. Забродського та М. Кизима, розвиток необхідно розглядати з позиції переходу економічної та виробничої системи в новий якісний рівень для чинення опору негативному впливу факторів зовнішнього середовища [2].

С. Бай відносить розвиток до особливого класу явищ. Автором доведено, що розвиток, як іманентний процес спричиняє виникнення патологій, які є руйнівними для підприємства та не означають неодмінного поліпшення його якісних характеристик. «...Правильне розуміння природи розвитку забезпечує раціоналізацію механізму управління всією сукупністю внутрішньоорганізаційних процесів та запобігає вибору менеджментом підприємства неправильних політик...» [4].

А. Тищенко вважає, що розвиток підприємства необхідно розглядати з двох сторін:

як процес, під яким слід розуміти кількісні та якісні зміни, що підвищують стратегічний потенціал організації шляхом вирішення протиріч між зовнішнім та внутрішнім середовищем;

як певний результат, який може відображати рівень конкурентоспроможності та конкурентний статус підприємства [5].

На основі вищевикладеного можна виділити основні положення щодо сутності поняття «розвиток підприємства» (рис. 1).



Рис. 1. Основні положення щодо сутності поняття «розвиток підприємства»

Отже, пропонується розглядати розвиток підприємства як процес, який не припиняється в часі, триває плановано, має стрибкоподібний характер та відбувається з використанням як якісних, так і кількісних змін, для переходу різноманітних підсистем на якісно новий рівень завдяки адаптації до факторів внутрішнього і зовнішнього середовища з метою досягнення максимально ефективного стану підприємства.

Різні науковці в контексті теорії розвитку підприємства приділили також увагу розгляду таких понять, як сталий, керований та організаційний розвиток. Так, А.Черних сталий розвиток трактує як «процес змін, обумовлений впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища та такий, що характеризується збільшенням його потенціалу, попиту на продукцію,

масштабу діяльності, можливістю забезпечення безперервного процесу виробництва та збереження платоспроможності протягом тривалого періоду часу...». Тобто основними ознаками сталого розвитку можна назвати стабільність і підтримку стійкості процесів. Розраховується він на довгостроковий час та має властивість не піддаватися тиску катастрофічних змін [6].

О. Тридід під керованим розвитком розуміє «...систему, в якій об'єднані процеси реструктуризації та реінжинірингу, інноваційні та інвестиційні процеси, що ведуть до кількісних та якісних змін у всіх функціональних галузях підприємства, а також контури управління на основі зворотних зв'язків, де вирішуються завдання стратегічного і тактичного управління» [7].

На основі різних технік у сфері соціології, психології, антропології сформувалася концепція організаційного розвитку (з англ. OD – Organization Development). Наприкінці 50-х років Р. Блейк, Х. Шепард та Д. Моутон [8; 9] ввели термін «організаційний розвиток». Ф. Лютенс розглядав організаційний розвиток як процес, який складається з комплексу заходів, спрямованих на вирішення проблем, що виникають в організації, вдосконалення організаційної культури та процесів прийняття рішень [10].

Тобто ключовою ідеєю організаційного розвитку є формування концепції, в основу якої покладено підхід, адаптований до планових змін систем і процесів діяльності підприємств. Цей безперервний процес складається з восьми стадій, які можуть або варіюватися, або залишатися незмінними (рис. 2).

К. Грицик визначає збалансований розвиток підприємства як процес, спрямований на трансформацію його економічного стану в більш ефективний, що передбачає підтримку розвитку всіх складових підприємства за рахунок гармонізації витрат і доходів на перспективу [11].

В. Хобта та У. Лаврик надають таке трактування збалансованого розвитку: «...є складним процесом якісної та пропорційної інтеграції та взаємодії життєзабезпечуючих функціональних систем підприємства, спрямованим на зростання його ринкової вартості у довгостроковій перспективі» [12].

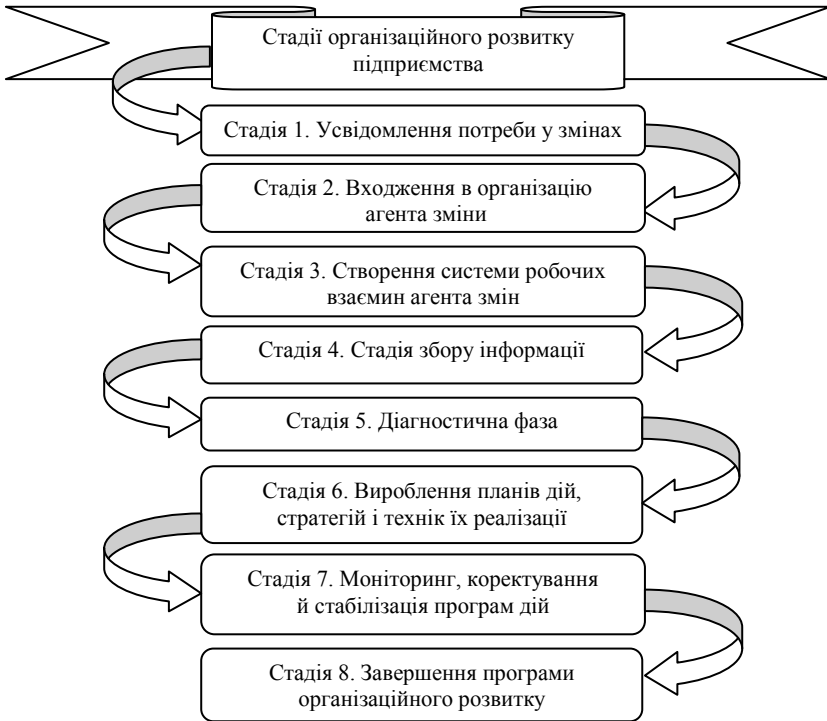


Рис. 2. Стадії організаційного розвитку підприємства (сформовано на основі джерел [8-10])

Збалансований розвиток має на меті сформувати фінансову незалежність підприємства, забезпечити його стійкість і платоспроможність, підвищити ринкову вартість, збалансувати доходи та витрати.

За твердженням І. Ліганенко, нормальний економічний розвиток підприємства – це стан, за якому не відбувається порушень основних ринкових законів, а економічні показники перебувають у встановлених межах. Також автор у роботі [13] наголошує на вагомості значення комплексності змін. Так, виділяють однопроектний розвиток підприємства, що передбачає вирішення питань прийняття управлінських рішень стосовно

конкретного проекту або завдання, результати яких не мають глобального впливу на розвиток підприємства. Одно- та багато-сферний розвиток більший за кількістю та масштабами завдань і впливає на зміни підрозділів та підсистем всього підприємства.

Такі вчені, як І. Ансоф, Г. Міцберг, А. Чандлер, А. Томпсон [14-17] визначають головну мету стратегічного розвитку як досягнення поставлених цілей підприємства. Л. Довгань характеризує стратегічний розвиток як довгостроковий процес, основною метою якого є закріплення ринкових позицій підприємства та розробка заходів для досягнення цілей [18]. Учений-економіст О. Тридід розглядає підприємство як систему, а стратегічний розвиток – як його властивість, яка характеризується впливом на зміну позицій підприємства та базується на реалізації визначеної стратегії підприємства з урахуванням особливостей організаційно-економічного механізму [19].

У результаті аналізу тверджень науковців щодо визначення сутності й основних видів економічної категорії «розвиток» узагальнено основні положення, які наведено на рис. 3.

Як зазначається у Великому економічному словнику, «комплекс (лат. complexus – зв'язок поєднання елементів) – це сукупність поєднаних предметів, дій, явищ або властивостей, які становлять одне ціле» [20].

Г. Пітерс та Р. Уотермен вважають, що комплексний підхід до управління базується на таких характеристиках, як система, стратегія, склад персоналу, структура, цінності характеристики, сукупність звичок та стилів управління керівництва [21].

Дж. Террі визначає комплексне управління як «...діяльність щодо планування, організації та контролю за операціями з основними елементами організації – людьми, матеріалами, машинами, методами, фінансами та ринками, які забезпечують напрям і координацію та створюють управління людськими зусиллями для досягнення цілей» [22].

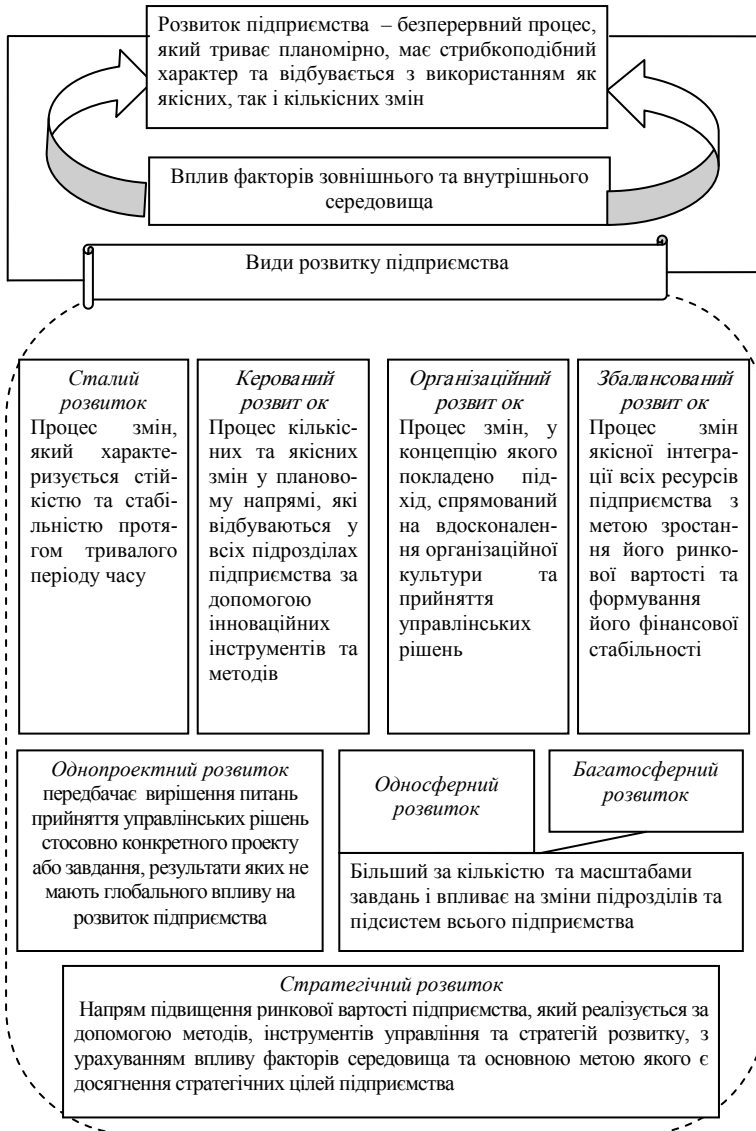


Рис. 3. Узагальнення сутності та видів економічної категорії «розвиток»

У 80-х роках Г. Лівітт та Т. Уїслер критикували існуючі теорії управління за їх фрагментарність та відсутність єдиної концепції. Г. Лівіттом було створено цілісне вчення, яке від називав «комплексним підходом до управління». На його думку, необхідно розрізнені ідеї психологів, математиків, соціологів та інженерів привести до створення наукової теорії управління, яка має бути побудована за засадах новітніх досягнень науки і техніки [23].

С. Леонов стверджує, що комплексний підхід до управління враховує та поєднує різнобічні аспекти для мінімізації або усунення негативних чинників середовища, що дозволяє зіставити напрями розвитку та ресурси, необхідні для їх досягнення, знизити ризики, підвищити конкурентоспроможність організації для забезпечення єдності всіх елементів складових комплексної системи управління [24].

І. Ігнат'єва зазначає, що комплексний підхід слід розуміти як концепцію стратегічного управління, яка базується на об'єктно-цільовому підході та уможлиблює поєднання всіх складових менеджменту промислових підприємств з урахуванням впливу середовища. Цей підхід поєднує структуру, методику та прогноз можливих тенденцій і структурних змін стратегічного потенціалу організації [25].

У роботі [26] А. Чапліна, А. Шатрова визначають комплексний підхід до управління у вигляді векторного процесу, який має на меті здійснення моніторингу діяльності підприємства за допомогою ряду прикладних методик і технологій. Результатом їх дослідження є твердження, яке прокламує три вектори комплексного підходу до управління, що мають бути узгоджені завдяки скоординованій роботі управлінців вищої ланки:

інтеграційний потенціал підприємства;

конкурентоорієнтованість;

стратегічна поведінка підприємства [26].

Н. Касьянова, провівши критичний аналіз існуючих підходів до розвитку підприємства, стверджує, що для здійснення ефективного розвитку й управління необхідно запропонувати комплекс стратегічних змін, які враховують біфуркаційний ха-

рактер діяльності підприємства з використанням сучасних підходів до управління [27].

Дослідження В. Бузирьова, К. Строкіна та Н. Чепаченко щодо методологічних положень комплексного управління розвитком підприємств дозволяють зробити висновок, що для розвитку підприємств необхідна комплексна реструктуризація бізнес-одиниць підприємства, скорочення строків виробничих процесів, зниження собівартості та підвищення рівня конкурентоспроможності [28].

У результаті аналізу праць та існуючих підходів до сутності управління розвитком підприємства виявлено, що це поняття варто розглядати з трьох позицій: діяльності підприємства, системності та з позиції класичних теорій менеджменту. Адже такий підхід дозволяє структурувати існуючі методології в серію позицій, які синтезують у своєму поєднанні ефективний механізм управління розвитком підприємства. На рис. 4 узагальнено сутність комплексного підходу до управління розвитком підприємства з трьох зазначених позицій.

На основі виділення сутності досліджуваної категорії пропонується таке визначення комплексного підходу до управління розвитком підприємства: це планомірний, спрямований та структурований процес управління всіма сферами діяльності підприємства (виробнича, фінансова, кадрова, екологічна та маркетингова) в контексті стратегічних змін та формування заходів для створення синергетичного ефекту сукупності інструментів менеджменту, з урахуванням впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища і критерієм виходу (метою) якого є підвищення ринкової вартості підприємства.

Висновки. Встановлено, що розвиток підприємства – це процес, який не припиняється в часі, триває планомірно, має стрибкоподібний характер та відбувається з використанням як якісних, так і кількісних змін для переходу різноманітних підсистем на якісно новий рівень, завдяки адаптації до факторів внутрішнього та зовнішнього середовища з метою досягнення максимально ефективного стану підприємства.

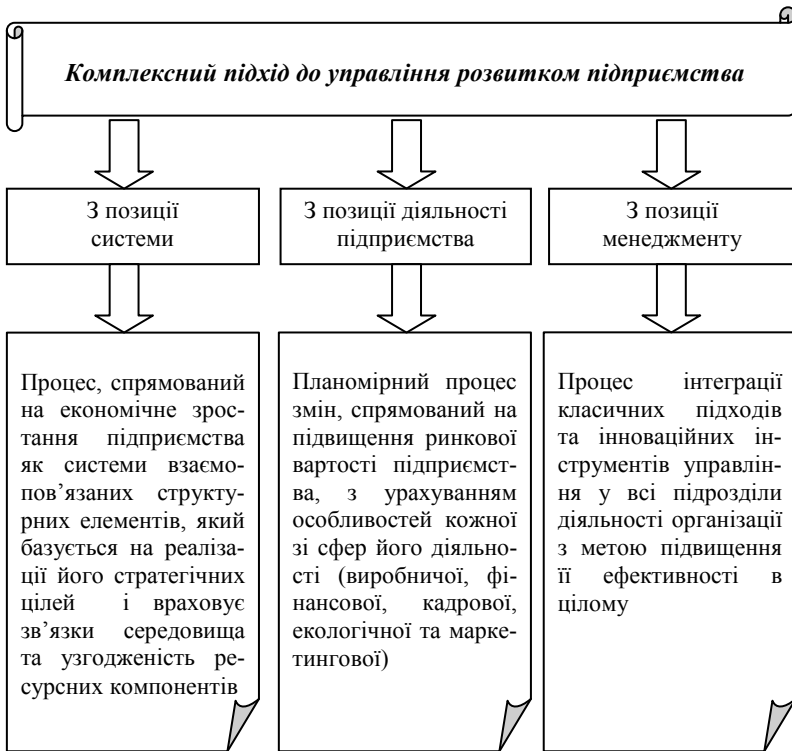


Рис. 4. Визначення сутності комплексного підходу до управління розвитком підприємства (розроблено автором)

Виявлено, що основу ключових ідей організаційного розвитку становить підхід, адаптований до планових змін систем і процесів діяльності підприємств. Процес організаційного розвитку узагальнено у 8 стадій.

Узагальнено сутність економічної категорії «розвиток» за видами: сталий, керований, організаційний, збалансований, односферний, багатосферний, стратегічний, однопроектний.

Наведено авторське бачення сутності комплексного підходу до управління розвитком підприємства.

Література

1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. – М.: Прогресс, 1985. – 327 с.
2. Забродский В.А. Развитие крупномасштабных экономико-производственных систем / В.А. Забродский, Н.А. Кизим. – Х.: Бизнес Информ, 2000. – 72 с.
3. Смирнов Є.М. Комплексна оцінка збалансованості розвитку виноробних підприємств: науково-методичний аспект [Електронний ресурс] / Є.М. Смирнов. – Режим доступу: <http://duer.edu/uploads/vidavnitstvo14/ekonomichnij-nobelivskij-visnik-114/7599.pdf>.
4. Бай С.І. Розвиток організацій: політика, потенціал, ефективність: монографія / С. І. Бай. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2009. – 280 с.
5. Формирование конкурентной позиции предприятия в условиях кризиса: монография / А.Н. Тищенко, Ю.Б. Иванов, Н.А. Кизим, Е.В. Ревенко, Т.М. Чечетова-Терашвили. – Х.: ИНЖЕК, 2007. – 376 с.
6. Черных А.В. Механизм устойчивого развития предприятия в период активной инвестиционной деятельности: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Белгород: Белгородский государственный технический университет, 2006. – 20 с.
7. Пономаренко В.С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: монографія / В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим – Х.: ИНЖЕК, 2003. – 328 с.
8. Blake R.R. Building a dynamic organization through grid organization development / R.R. Blake, J.S. Mouton. – Mass.: Addison-Wesley, 1969.
9. Shepard H.A. Changing interpersonal and intergroup relations in organizations / H.A. Shepard // Handbook of organizations. – Chicago: Rand McNally, 1965. – P. 115-143.
10. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
11. Грицик К.В. Проблеми і перспективи управління ефективністю діяльності промислового підприємства / К. В. Грицик

// Культура народів Причорномор'я. – 2008. – № 141. – С. 52-56.

12. Формування комплексного підходу до оцінювання збалансованості розвитку підприємства [Електронний ресурс] / В.М. Хобта, У.В. Лаврик, І.С. Кладченко // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 1. – С. 149-154. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Venu_2014_1_37.pdf.

13. Ліганенко І.В. Динаміка організаційної структури управління підприємством в умовах стратегічних змін [Електронний ресурс] / І.В. Ліганенко // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 2. – С. 47-55. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vznu_eco_2013_2_10.pdf.

14. Ансоф И. Стратегическое управление / И. Ансоф. – М.: Экономика, 1989. – Режим доступу: <http://www.klex.ru/5yt>.

15. Myunsterberg G. Psikhologiya i ehkonomicheskaya zhizn' / G. Myunsterberg. – М., 1924.

16. Chandler A.D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise / A.D. Chendler. – Cambridge, MA: MIT Press, 1962. – P. 297.

17. Томпсон А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации / А. Томпсон, Дж. Стрикленд. – М.: Юнити, 1998. – 576 с.

18. Довгань Л. Є. Стратегічне управління: навч. посіб. / Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай, Л.П. Артеменко. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 440 с.

19. Тридід О.М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства: монографія / О.М. Тридід; Харків. держ. економ. ун-т. – Харків: ХДЕУ, 2002. – 364 с.

20. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азриляна. – 7-е изд. доп. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 1472 с.

21. Пітерс Г. Корпоративний університет ЕКС WORD. Модель «7S» [Електронний ресурс] / Г. Пітерс, Р. Уотермен. –

Режим доступу: <http://www.eksword.ru/poleznoe-dlja-biznesa/menedzhment/model-7-s.shtml>.

22. Комплексный подход в менеджменте [Электронный ресурс]: Центр управления финансами. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Marketologu/Kompleksnyi-podhod-v-menedzhmente.php>.

23. Управление организацией [Электронный ресурс]: Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/19186664/>.

24. Леонов С.В. Комплексний підхід до управління інноваційним потенціалом банку [Електронний ресурс] / С.В. Леонов. – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/763/3/2.pdf>.

25. Ігнат'єва І.А. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика: монографія / І.А. Ігнат'єва. – К.: Знання України, 2005. – 250 с.

26. Чаплина А.Н. Основные принципы и подходы к выбору стратегии управления интеграционным ресурсным потенциалом. Проблемы современной экономики / А.Н. Чаплина, А.П. Шатрова // Евразийский международный научно-аналитический журнал. – 2012. – № 2. – С. 123-130.

27. Касьянова Н.В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу: автореф. дис. ... д.е.н.: 08.00.04 / Н.В. Касьянова. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2012. – 36 с.

28. Строкин К.Б. Методология комплексного подхода к управлению развитием строительных предприятий в условиях экономического спада / К.Б. Строкин, В.В. Бузырев, Н.В. Чепаченко // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2009. – №2 (64). – С. 76-81.

Надійшла до редакції 08.10.2014 р.